KONFLIK

Oleh: Fatma Wardy lubis

- **Konflik**
- *Conflict = P*erselisihan atau pertentangan

Tuhan menciptakan manusia dgn berbagai macam & bentuk, beraneka ragam sifat, ada tuntutan, dorongan, pilihan hidup, dll. Tujuannya adalah agar manusia saling mengisi,saling melengkapi satu sama lain. Tetapi keanekaragaman tsb sering mengakibatkan terjadinya beda pendapat, perselisihan, bahkan memunculkan terjadinya konflik.

2. Konflik adalah, suatu proses social dimana individu atau kelompok berusaha untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yg disertai dgn ancaman dan kekerasan. (Soerjono Soekamto).

- **3. Konflik adalah** :

  pertarungan antara dua pihak atau lebih yg memperebutkan atau mempertahankan nilai-nilai tertentu untuk mengklaim suatu status, kekuasaan dan, sumber daya lain dgn cara-cara menetralisir, merugikan orang lain, atau mengeliminasi para penantangnya (Coser.1967)
- **Konflik** dapat terjadi dimana saja, melibatkan individu, kelompok,organisasi, dan masyarakat, mulai dari skala kecil komunitas sampai skala nasional dan internasional

5 Bentuk Konflik
dlm kehidupan masyarakat

- 1. Konflik pribadi
- 2. Konflik politik
- 3. Konflik rasial
- 4. Konflik antar kelas social
- 5. Konflik Internasional

(Soerjono S)

Sebab-sebab terjadinya Konflik

A. Perbedaan Antarperorangan/individu
B. Perbedaan Kebudayaan
C. Bentrokan Kepentingan
D. Perubahan Sosial yg terlalu cepat dlm Masyarakat. (Soerjono S)

Konflik karena Proses Sosial

Persaingan :

a. Persaingan di bidang Kebudayaan

b. Persaingan kedudukan & peranan

c. Persaingan ras

Persaingan menimbulkan hal2 yg + dan –

+ Makin kuatnya solidaritas kelompok

+ Dicapainya kemajuan

+ Terbentuknya kepribadian seseorang

- Terciptanya disorganisasi.

Mengapa orang terlibat dlm Konflik ?

1. Kurang berkomunikasi
2. Konflik nilai
3. Kepemimpinan yg kurang efektif/pengambilan keputusan yg tidak adil
4. Ketidakcocokan dalam peran
5. Produktivitas rendah
6. Perubahan keseimbangan
7. Tidak dipecahkan konflik sebelumnya.

- Dunia Kerja = Dunia Persaingan
- **Setiap orang** ingin tampil : jadi orang nomor 1, menjadi yg terbaik, Jabatan yg Bagus, Gaji yg memuaskan, akibatnya muncul **Persaingan**.
- **Persaingan** inilah memicu **Konflik**.
- Konflik tidak dihindari, yg perlu dilakukan adalah *mengelola* serta mengambil hikmah dari

1. Konflik dengan Atasan
2. Konflik dgn Rekan Sekerja
3. Konflik dengan Bawahan

- *Konflik dgn Atasan terjadi al karena* :

➢ Anda tidak suka dgn caranya memberi tugas.

➢ Anda tidak puas dgn Penilaian yg diberikannya

➢ Anda merasa ia tidak Fair dlm mendistribusikan Pekerjaan.

➢ Anda kesal karena ia tdk memberikan Respon yg positif atas keluhan yg anda sampaikan.dll

Langkah2 yg Diambil

Karena Atasan adalah pemegang Otoritas maka :

1. Anda harus menyesuaikan diri.
2. Pelajari dgn Baik dan Pahami tugas yg diberikan pada anda.
3. Selesaikan pekerjaan/tugas anda sesuai dgn Standar yg ditetapkan.
4. Tanyakan jika ada hal-hal yg kurang anda pahami.

Konflik dgn Atasan

- **Atasan** adalah : orang yg memiliki Jabatan & Otoritas di Bidangnya.
- Atasanlah yg memberikan Tugas & tanggung jawab pd anda, sekaligus melakukan penilaian atas kerja anda.
- Sebahagian besar org yg bekerja pernah mengalami konflik dgn atasannya.

Konflik dgn Rekan Sekerja/selevel

- Rekan sekerja = pesaing anda= ada yg cocok bekerja sama **ada yg tidak,** tp kerjasama ttp harus dilakukan, disinilah muncul **konflik**.
- Ada rekan sekerja yg ; sok ngebos, tukang perintah, merasa paling pintar tapi sok tau, ogah-ogahan dlm bekerja tapi paling rewel, ada yg pintar tp tdk sungguh2 dlm bekerja, dll.
- Hal diatas dpt mengganggu konsentrasi kerja anda.

Menghadapi situasi seperti ini anda harus :

- Menyadari tujuan utama anda adalah; menyelesaikan pekerjaan sesuai dgn yg digariskan atasan.
- Pahami dgn benar apa yg menjadi tanggungjawab anda.
- Kalau kurang jelas, tanyakan pd atasan.
- Dgn begitu anda punya patokan/alat ukur, apakah hasil kerja anda **memenuhi standar, dibawah** atau **melebihi standar.**
- Tetap Bersosialisasi tanpa mengorbankan pekerjaan.

Konflik dgn Bawahan

- Konflik muncul ketika kt harus mengkordinasikan bawahan dlm jumlah yg banyak.
- Terjadi kesalahan dalam penempatan
- Tidak Kompoten/menguasai bidang yg anda tangani.
- Tidak memiliki Kecakapan teknis.

Yg Harus dilakukan

Sebagai Atasan anda :

1. Menguasai bidang yg anda tangani
2. Tunjukkan bahwa anda Kompoten di bidang yg anda tangani.
3. Dgn Kompetensi tsb anda leluasa dlm mendistribusikan pekerjaan & mengarahkan bawahan agar bekerja sesuai standar.
4. Miliki Kecakapan teknis.
5. Senantiasa memotivasi bawahan.
6. Jgn Ragu/malu untuk mengakui kesalahan.

Mitos tentang Konflik

- Harmoni itu normal, konflik itu tidak normal. **SALAH**. Konflik itu sesuatu yg alamiah, normal, konflik tdk dapat dielakan ketika ada interaksi dan kerjasama antar manusia.
- Konflik dan Pertentangan itu sama. **SALAH**. Pertentangan hanya berupa perbedaan opini sedangkan konflik lebih menunjukkan ancaman.Pertentangan dibatasi oleh kewajaran sedangkan konflik disertai ancaman, kemarahan,acapkali

- KUALITAS KERJA sejalan dgn SIKAP KERJA.
- Hasil kerja yg berkualitas/bermutu akan berdampak positif pada anda.
- Sikap kerja anda menunjukkan apakah anda mampu bersosialisasi atau tidak.
- Pada bidang ttt mis, di sektor Jasa, justru sikap kerja ini yg utama.
- Dgn mutu kerja & sikap kerja yg baik, besar kemungkinan anda akan dipertahankan.
- Kalaupun memilih pindah, posisi tawar anda tentu lebih baik.

Gaya Komunikasi (6)

1. The Controlling Style

- Gaya komunikasi yg bersifat mengendalikan, ini ditandai dgn adanya maksud untuk membatasi, memaksa,& mengatur perilaku, pikiran,& tanggapan orang lain.
- One way Communication
- lebih memperhatikan pengiriman pesan, tanpa memperhatikan umpan balik.
- Cenderung otortr – sehingga respon negatif.

2. The Equalitarian Style

- Gaya Komunikasi ini berlandaskan *Kesamaan*.
- Terbuka = rileks, santai, informal.
- Two Way Communication
- orang2 yg menggunakan gaya ini punya kepedulian yg tinggi, serta kemampuan membina hubungan baik dgn org lain dlm konteks pribadi maupun dlm lingkup hubungan kerja.
- Efektif dlm memelihara empati &

3. *The Structuring Style*

- Gaya ini memanfaatkan pesan2 verbal (lisan & tulisan)
- Pengirim pesan (sender) mempengaruhi org lain dgn jalan berbagi informasi ttg ; tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan & prosedur yg berlaku dlm organisasi.

4. The Dynamic style

- Gaya komunikasi yg dinamis ini cenderung agresif.
- Sering digunakan oleh para juru kampanye, supervisor
- Tujuan utamanya ad; menstimulasi/merangsang para karyawan agar bekerja lebih cepat, lebih baik.
- Gaya ini efektif digunakan u mengatasi persoalan2 kritis.

5. The Relinguishing Style

- Gaya ini mencerminkan kesediaan menerima saran, gagasan org lain dari pd keinginan u memberi perintah, meskipun sender punya hak untuk memerintah a mengontrol org lain.
- Gaya ini efektif ketika sender sedang bekerja sama dgn org2 yg berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti, & bertanggung jawab atas tugas yg dibebankan pdnya.

6. *The Withdrawal Style*

- Gaya ini digunakan u melemahkan tindak komunikasi, artinya org2 yg menggunakan gaya ini tdk berkeinginan u berkomunikasi dgn org lain krn kesulitan antar pribadi yg dihadapi org2 tsb. (gaya ini tdk layak dipakai dlm konteks komor).

- *Egualitarian Style* = Gaya Kom yg Ideal.
- *Structuring, Dynamic & Relinquishing* = dapat digunakan secara strategis u mengahsilkan efek yg bermanfaat bagi organisasi.
- *Controlling & Withdrawal* = cenderung menghalangi interaksi yg bermanfaat & produktif.